

平成30年度国立大学法人東京海洋大学第2回経営協議会議事要録

日 時 平成30年10月10日（水） 14時00分～16時00分

場 所 東京海洋大学楽水会館特別会議室（品川地区）

出席者 竹内学長、井手委員、井上委員、萩上委員、白須委員、森委員、山本委員、渡辺委員、
苫米地理事（兼 事務局長）、稲石理事、東海理事、宮原理事

オブザーバー 青山監事、久保田監事、神田副学長、塚本海洋工学部長

事務担当者 中里総務部長、片田財務部長、大高学務部長、五十嵐企画評価課長ほか事務
関係者

議 事

【報告事項】

○総務・財務

1 平成30年人事院勧告について

苫米地理事から資料1に基づき、平成30年人事院勧告について報告があった。また、苫米地理事から今後この人事院勧告を踏まえて就業規則の改正等に係る検討を進める旨の発言があり、今後の対応については、学長に一任することとなった。

2 平成29事業年度財務諸表の承認について

苫米地理事から資料2に基づき、平成29事業年度財務諸表が平成30年8月31日付けで文部科学大臣の承認を受けたことについて報告があった。

3 平成31年度概算要求関係資料の提出について（平成31年度戦略の進捗状況等に関する調書）

苫米地理事より資料3-1～3-2に基づき、平成30年8月24日に文部科学省に提出した平成31年度戦略の進捗状況等に関する調書について報告があった。

委員からの主な意見等は以下のとおり。

- ・ 成績向上者割合について示しているが、全体としてのレベルを上げることの方が大切ではないか。
- ・ 就職に関する数値目標について、海洋関係の業種に限る必要性はあるのか。他の業種へ就職しても海洋大で受けた教育を生かすことはできるのではないか。
- ・ GPAを用いた指標では大学の教育力を正確に表せないのではないか。
- ・ 学生の海外派遣の状況について、目標値は達成しているが、新たに提携を結ぶなど海外派遣の機会を更に増やすなどしてはどうか。目標値を毎年度同じにするのは良くないと感じる。
- ・ 若手教員の増加策ということだが、若手でなくても優秀な教員は多くいる。若手に限定して採る必要性はあるのか。
- ・ 科学研究費の採択率について大学ごとに固定化されつつある。基盤S等の大型課題の採択を目指すことも大切ではないか。採択数を上げるためには申請件数を増やすことが必要だが、そのために審査が通りそうな課題しか申請しなくなるのではないか。

上記の意見に対し、学長、苫米地理事、稲石理事、東海理事及び神田副学長から以下の説明があった。

- ・ 本学は専門性の高い大学であり、就職率が高いことが前提となっているため、関連業種を目標値として示している。本学は総合大学ではないため、ある程度特化した業種へ就職すべきという考えもある。関連業種については今後調べていき、幅広く取り入れていきたい。
- ・ GPAで何か評価をしようということではなく、この指標の狙いは中間層及び下位層の底上げである。成績評価の厳格化と並行してルーブリックのような評価基準を設け、達成状況で評価するなどを計画している。
- ・ 定員と予算の関係上、ある程度の目標値の設定はやむを得ないと考えている。目標としてはもっと伸ばしていきたいので、そのためのプログラム開発に力を入れていきたい。
- ・ 国全体として若手研究者の安定的な職を確保していくという流れがあり、その中で本学も目標を立てている。
- ・ 科学研究費については教員1人当たりの申請できる件数が決まっており、本学は上限に達しつつある。申請件数が増えることで採択率が若干下がることもあるが、今後は高い申請率を維持しつつ、採択率も上げていくことを目標としている。

4 平成31年度予算の概算要求について

苫米地理事から資料4に基づき平成31年度国立大学法人運営費交付金等概算要求の概要及び本学に関する概算要求の状況について報告があった。

5 国立大学法人東京海洋大学資産（土地）の有効活用プラン（品川キャンパス）に係るアドバイザー業務公募における選定結果について

苫米地理事から資料5に基づき、国立大学法人東京海洋大学土地の有効活用プラン（品川キャンパス）に係るアドバイザー業務の公募における選定結果について報告があった。

6 業務上の余裕金の運用に係る文部科学大臣の認定について

苫米地理事から資料6に基づき、6月28日付けで業務上の余裕金の運用に係る認定の申請を行い、7月13日付けで文部科学大臣から認定されたことについて報告があった。

7 大学基金の状況について

学長から資料7に基づき、大学基金の平成29年度収支決算及び平成30年度執行計画について報告があった。

8 大学基金の見直しについて

学長から資料8-1～8-4に基づき、大学基金寄附メニューの見直し等について報告があった。

○教育・学生支援

- ・ 平成30年度東京海洋大学オープンキャンパス（夏）の参加者数について

稲石理事から資料9に基づき、平成30年度オープンキャンパス（夏）の実施結果について報告があった。

委員からの主な意見等は以下のとおり。

- ・ 今は保護者の影響力も大きいので、学生だけではなく保護者の参加を促す取り組みも大

切ではないか。参加者を増やす努力などはしているのか。

上記の意見に対し、稲石理事から以下の説明があった。

- ・ 参加者を増やすため、オープンキャンパスの内容については種々工夫している。

○研究・国際

- ・ 海鷹丸の寄港に伴うシンポジウムの開催について（於：インドネシア・ベノア）
東海理事から資料10に基づき、海鷹丸のインドネシア・ベノア入港に合わせて行われるシンポジウムについて報告があった。

○その他

- ・ 海洋工学部学生の英語能力向上戦略について
塚本海洋工学部長から机上配付資料により、4年次進級基準への外部英語資格試験の導入をはじめとした海洋工学部学生の英語能力向上戦略について説明があった。

委員からの主な意見等は以下のとおり。

- ・ 海外インターンシップについて、どのような国にどのくらいの期間派遣しているのか。
- ・ 日系の企業では日本人も多く、1週間程度では海外インターンシップという感じではないのではないか。
- ・ 期間は長くなくても良いので、とにかく体験することが大事である。その際、周りがすべて外国人という状況であればさらに良い経験となる。
- ・ 企業が開催している海外インターンシップ制度があるので、学生自身にそのようなインターンシップを探させてはどうか。大学側が窓口となり全て企画するより学生の力がつくのではないかと。また、その方がインターンシップの機会が増えるのではないかと。
- ・ 会話の能力を伸ばすため、普段からネイティブと会話をするような機会を大学内で設けているのか。
- ・ オンラインなどを利用して会話の能力を伸ばす方法を取り入れてはどうか。
- ・ 会話やコミュニケーション能力も大切だが、書く・読むも並行して大学できちんと学習させて欲しい。
- ・ 学生が必要性を感じないと自ら学ぶ気持ちにはならず、語学は向上しないと思う。動機付けや必要性を感じさせることが大切ではないかと。

上記の意見に対し、東海理事及び塚本海洋工学部長から以下の説明があった。

- ・ 海洋工学部での海外インターンシップは教員が窓口となり日系企業の海外支店等に1～2週間派遣している。国はフィリピン、タイ、中国、シンガポール等、東南アジアが中心となっている。
- ・ 日系企業でも社内では英語で仕事をしている。1週間程度で英語力が大きく向上するわけではないが、体験を通して英語学習に対するやる気や動機付けとなることを期待している。
- ・ 同窓会を通して海外にいる卒業生と連絡を取り、コネクションを作りインターンシップの機会を増やすよう努力している。
- ・ 日常的にネイティブとの会話ができる機会は設けていない。しかし、両キャンパスともネイティブではないが、多くの留学生がおり、会話は英語で行っているため、英語で会話をする機会は増えてきている。
- ・ 昨年、学生数名を対象にオンラインでの会話学習を実施した。
- ・ 品川キャンパスでは海外探検隊に参加することで自分の会話力の低さを自覚し、自主的に学ぶようになってきている。そのためまず海外に行くことが大切であると感じている。また、TOEICという目標を立て、達成することで自信が付き、会話をするようになってきている。

【意見交換】

- ・ 女性教員、若手教員、外国人教員の増加策について

学長から資料11に基づき、女性教員、若手教員、外国人教員の増加策に係る本学の取組状況等について説明があった後、意見交換を行った。

委員からの主な意見等は以下のとおり。

- ・ 若手研究者を育てることは大切だが、若手教員を増やすことと研究者を育てることは一致するのか。若手の研究者が研究に没頭できる環境を与えることが大切ではないか。
- ・ 若手教員が増えても研究する時間がないのではないか。
- ・ 学長のリーダーシップにより、能力のある人材には予算などのインセンティブを与え、若手研究者や女性研究者に、この大学なら自分の能力を活かせると思わせるかが大切ではないか。大学の研究や運営方針、環境をどう作り、改善していくかを示さなければ抜本的な解決にはならないのではないか。
- ・ かつての国立大学は講座制であり、助手という立場で研究に専念することが出来た。海洋大学では教授や准教授の数が多くなってきており、この体制のまま若手研究者を増やすことは非常に厳しいのではないか。
- ・ 海洋大学は女子学生も増えてきており、成績優秀な学生も多い。彼女たちが大学卒業後大学院に進み、その後海洋大で教員になりたいと思える大学になっているかが重要ではないか。
- ・ 予算や教員数を考えるとすべての教員が一律の役割でいることは難しいのではないか。本人の向き不向きも考えて研究と教育の割合を変えていくなど、役割を個別に変えていくことも必要ではないか。
- ・ 過去、企業を含め海洋分野では女性が少なかったが、現在の企業は変わってきている。大学がこのことに気付き、女子学生を育てる努力をしてほしい。
- ・ 女性教員や若手教員を増やすことも大事だが、実学を重視する本学では実務家教員を増やすことも必要ではないか。社会で得た知見を大学にフィードバックしていくなど、社会と大学が一緒になり、人を育てていく仕組みを作ってはどうか。
- ・ 若手教員を増やすためには、教授が退職したら助教を採用するしかないのではないか。教授の数が増えてきており、徹底しなければ40歳未満の教員は増えないと感じる。

上記の意見に対し、学長から以下の説明があった。

- ・ 現在、業績評価に基づきインセンティブを付与することも検討しており、若手教員のやる気を刺激することを重視している。
- ・ 優秀な女子学生は多いが、修士課程修了後企業に就職してしまうことが多く、現状、博士課程の進学を希望する女子学生は留学生が多い。日本人女子学生の博士課程進学を増やすことは今後の課題である。
- ・ 現在、実務家教員については国で定義を検討しているところである。本学の教員の中に実務経験者は少なくないという印象であり、実務経験があるかという視点は重要なので今後も注視していきたい。

以上

配付資料

○平成30年度第1回経営協議会議事要録

- 資料1 給与勧告の骨子
- 資料2 平成29事業年度財務諸表の承認について（通知）
- 資料3-1 平成31年度 戦略の進捗状況等に関する調書（数値目標）
- 資料3-2 平成31年度 戦略の進捗状況等に関する調書
- 資料4 国立大学改革の推進～挑戦する国立大学を支援～ 他
- 資料5 国立大学法人東京海洋大学資産（土地）の有効活用プラン（品川キャンパス）に係るアドバイザー業務公募における選定結果について【取扱注意】
- 資料6 国立大学法人法第34条の3における業務上の余裕金の運用にかかる認定について
- 資料7 東京海洋大学基金平成29年度収支決算書及び平成30年度執行計画
- 資料8-1 大学基金寄附メニューの見直し
- 資料8-2 東京海洋大学基金の管理等経費の取扱いについて 他
- 資料8-3 第1回東京海洋大学感謝の集い
- 資料8-4 東京海洋大学基金銘板掲載基準
- 資料9 平成30年度東京海洋大学オープンキャンパスの実施結果について
- 資料10 海鷹丸の寄港に伴うシンポジウム（2018年11月 インドネシア ベノア）について
- 資料11 平成30年度第2回経営協議会意見交換「女性教員、若手教員、外国人教員の増加策について」

机上配付資料 海洋工学部学生の英語能力向上戦略